



Rapport de Responsabilité

Groupe IT Link

2017



Sommaire

1. Avant-Propos.....	4
1.1. Le Groupe IT Link.....	4
1.2. Note méthodologique	4
2. Environnement	6
2.1. Politique générale en matière environnementale	6
2.1.1 Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales.....	6
2.1.2 Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement (le cas échéant)	6
2.1.3 Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	6
2.1.4 Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	7
2.1.5 Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours.....	7
2.2. Pollution et gestion des déchets.....	7
2.2.1 Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	7
2.2.2 Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	7
2.2.3 Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	7
2.3. Utilisation durable des ressources.....	8
2.3.1 Consommation d'eau	8
2.3.2 Approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	8
2.3.3 Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	8
2.3.4 Consommation d'énergie	8
2.3.5 Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	9
2.3.6 Utilisation des sols	9
2.4. Changement climatique.....	9
2.4.1 Rejets de gaz à effet de serre	9
2.4.2 Adaptation aux conséquences du changement climatique	10
2.5. Protection de la biodiversité	10
3. Social.....	11
3.1. Emploi.....	11
3.1.1 Embauches et licenciements.....	12
3.1.2 Rémunérations et leur évolution.....	12
3.2. Organisation du temps de travail.....	12
3.2.1 Organisation du temps de travail.....	12



3.2.2	Absentéisme	13
3.3.	Relations sociales	13
3.3.1	Organisation du dialogue social ; notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	13
3.3.2	Bilan des accords collectifs	13
3.4.	Santé et sécurité	14
3.4.1	Conditions de santé et de sécurité au travail	14
3.4.2	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail et des accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles.....	15
3.4.3	Accidents du travail.....	15
3.5.	Formation.....	15
3.5.1	Politiques mises en œuvre en matière de formation	15
3.5.2	Nombre total d'heures de formation	18
3.6.	Diversité et égalité des chances / égalité de traitement	18
3.6.1	Politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	19
3.6.2	Politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations.....	20
3.7.	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives :	20
4.	Sociétal.....	20
4.1.	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société.....	20
4.1.1	En matière d'emploi et de développement régional	20
4.1.2	Sur les populations riveraines ou locales	20
4.2.	Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise.....	20
4.2.1	Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations	20
4.2.2	Actions de partenariat ou de mécénat.....	21
4.3.	Sous-traitance et fournisseurs.....	21
4.3.1	Prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux	21
4.3.2	Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leurs responsabilités sociale et environnementale	21
4.4.	Loyauté des pratiques	22
4.4.1	Actions engagées pour prévenir la corruption.....	22
4.4.2	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.....	22
4.5.	Actions engagées en faveur des droits de l'homme.....	22



1. Avant-Propos

1.1. Le Groupe IT Link

Le groupe IT Link est une Entreprise de Services Numériques (ESN) spécialisée en Technologies qui délivre des prestations de services informatiques. Le Groupe a intégré depuis février 2014 la Société NRX, revendeur de solutions Google pour l'entreprise.

L'action du Groupe en matière sociétale trouve des champs d'expression significatifs dans les domaines de l'éthique des affaires, des ressources humaines et des achats.

Ce positionnement « services » du Groupe justifie que la société ne répondent pas à la totalité des thématiques exigées par la loi Grenelle II. Les exclusions sont précisées dans le rapport.

1.2. Note méthodologique

Le groupe IT Link comporte 6 entités depuis la fusion d'IPSI et IT Link System le 23/11/2017 : la Holding, IT Link, et ses 5 filiales opérationnelles : IT Link France, NRX, IT Link Benelux, IT Link Germany et IT Link Canada. Ces deux dernières filiales ont été créées mi-2016.

NRX et les filiales étrangères ne sont pas prises en compte dans certains indicateurs (voir tableau ci-dessous). L'impact de ces exclusions n'est pas significatif au niveau groupe, ces entités n'ayant à elles trois qu'un effectif total de 30 personnes.

Périmètres pris en compte par les différents indicateurs :

Indicateur	ITL-FR siège	ITL-FR agences	Holding	NRX	ITLB +UTLG+ ITLCA
Consommation d'électricité	X		X		
Effectifs	X	X	X	X	X
Embauches	X	X	X	X	X
Licenciements	X	X	X	X	X
Rémunérations	X	X	X	X	
Absentéisme	X	X	X	X	X
Accidents du travail	X	X	X	X	X
Formation	X	X	X	X	x



Définition des indicateurs

Indicateur	Mode de calcul
Consommation d'électricité	La consommation d'électricité se fait en kWh et s'appuie sur les relevés de consommation du fournisseur d'électricité (factures d'électricité des sièges de Paris et de Rennes) L'estimation des rejets de CO2 par collaborateur se fait en prenant en compte le nombre de collaborateurs des « zones d'intervention » Ouest-interne (Rennes) et IDF-interne (Kremlin-Bicêtre)
Déchets banals	Ils sont comptabilisés à partir des bordereaux d'émission de déchets
Nombre de kilomètres parcourus par la flotte commerciale	Ils sont comptabilisés à partir du relevé des compteurs des véhicules concernés
Nombre de kilomètres déclarés par les collaborateurs pour des trajets domicile-travail et professionnels	Ils sont comptabilisés à partir des notes de frais kilométriques mensuelles remplies par chaque collaborateur utilisant son véhicule
Effectifs au 31 décembre	Nombre de salariés en contrat de professionnalisation, contrats d'alternance, VIE, CDD, CDI, travaillant dans le périmètre de consolidation du Groupe IT Link au 31 décembre au soir de l'année de référence. Les salariés en congés maternité, paternité, parental, sabbatiques, création d'entreprise, congés sans soldes et contrats de professionnalisations sont inclus ainsi que les mandataires sociaux. Sont exclus les intérimaires, les prestataires indépendants et les stagiaires. Les personnes quittant l'entreprise le 31 décembre sont exclues de l'effectif au 31 décembre de l'année de référence.
Embauches	Nombre de salariés entrés dans le périmètre de consolidation du Groupe IT Link au cours de l'année de référence, à l'exclusion des intérimaires, des prestataires indépendants et des stagiaires entre le 1 ^{er} Janvier et le 31 décembre 2016 au soir.
Licenciements	Nombre de salariés comptabilisés dans les effectifs et ayant quitté l'entreprise pendant l'année de référence à la suite d'une procédure de licenciement.
Masse salariale	Rémunérations brutes annuelles cumulées (incluant les parts variables) pour l'ensemble des salariés ayant travaillé dans le périmètre de consolidation du Groupe IT Link au cours de l'année de référence. Les inclusions et exclusions sont les mêmes que pour les effectifs au 31 décembre.
Taux d'absentéisme congés maladies en %	Nombre de jours ouvrés perdus, enregistrés au cours de la période de référence, pour cause de maladies et maladies à charge du collaborateur, décomptés dès le premier jour d'absence, exprimé en pourcentage du nombre total théorique de jours travaillés sur la même période. Le nombre total théorique de jours travaillés correspond au nombre de jours de l'année duquel sont déduits les samedis et/ou dimanches selon les pays et les jours fériés, ce qui revient au total de jours payés par l'entreprise.
Accidents du travail	Accidents ayant eu lieu au cours de l'année de référence pendant une période de travail effectif ou sur les trajets domicile/lieu de travail et reconnus par l'URSSAF. Pour être comptabilisé, l'accident doit donner lieu à un arrêt de travail d'au moins un jour calendaire.
Maladies professionnelles	Une maladie professionnelle est déclarée et comptabilisée comme telle par l'entreprise quand celle-ci est reconnue par la Caisse d'Assurance Maladie ou organisme équivalent dans les filiales étrangères.



Taux de fréquence	Le taux de fréquence est le rapport entre le nombre d'accidents de travail et de trajet avec arrêt multiplié par 1 000 000 et le nombre total d'heures travaillées par l'effectif total de l'entreprise pendant l'année de référence, soit : TF : Nombre d'accidents avec arrêts x 1 000 000 / Nombre d'heures réellement travaillées.
Taux de gravité	Le taux de gravité est le rapport entre le nombre de journées de travail perdues suite à l'accident du travail ou de trajet, multiplié par 1000 et divisé par le nombre d'heures travaillées par l'effectif total de l'entreprise pendant l'année de référence, soit : TG : Nombre de journées perdues x 1000/Nombre d'heures réellement travaillées.
Nombre d'heures de formation	Nombre d'heures de formation (actions plan de formation, actions collectives et périodes de professionnalisation) dispensées par un formateur interne ou un organisme de formation externe, effectuées en présentiel, par téléphone ou en e-learning. La population concernée est celle des salariés (hors contrats de professionnalisation). Les formations d'anglais oral (moins de 5% du volume total) sont comptabilisées au moment de l'achat des heures et non en fonction des heures réellement effectuées.
Travailleurs handicapés	Un travailleur est déclaré et comptabilisé comme handicapé à partir du moment où son handicap a été reconnu par l'autorité légitime, telle que la Commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en France ou tout organisme similaire dans les filiales.
Part de la sous-traitance par rapport au CA en %	Calcul du pourcentage que représente la sous-traitance dans les comptes du Groupe IT Link par rapport au Chiffre d'affaires total.
Consommation de papier	Estimée à partir du nombre de ramettes de papier achetées chaque année par les agences de Rennes et de Paris.

2. Environnement

2.1. Politique générale en matière environnementale

2.1.1 Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales

Aucune organisation formelle n'est encore en place.

Les indicateurs environnementaux mis en place pour la première fois en 2014 ont été maintenus en 2017, à savoir :

- La consommation électrique dans les locaux du Groupe,
- La consommation de papier dans nos établissements,
- Le nombre de kilomètres déclaré par nos consultants pour leurs déplacements.

2.1.2 Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement (le cas échéant)

Aucune démarche de certification n'a été entreprise.

2.1.3 Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

Pour informer les salariés sur la protection de l'environnement, des affiches sont présentes dans les locaux notamment près des imprimantes et des poubelles de recyclage. Ces affiches sensibilisent les collaborateurs à la bonne gestion des déchets et à l'environnement.



2.1.4 Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

De par la nature de nos activités de conseil en innovation, notre Groupe ne nous paraît pas susceptible d'être acteur dans la concrétisation de tels risques.

2.1.5 Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours

Aucun litige n'est en cours, aucune provision n'a été comptabilisée concernant un risque de cette nature.

2.2. Pollution et gestion des déchets

2.2.1 Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

Au vu de notre activité de conseil et de l'absence de site de production, notre activité n'est pas susceptible d'avoir un impact significatif sur les rejets dans l'air, l'eau et le sol.

2.2.2 Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

Le Groupe IT Link a mis en place une politique environnementale visant à revaloriser les déchets en partenariat avec des organismes professionnels ou associatifs. Ainsi, les consommables, tels que les cartouches d'encre, sont collectés en fin de vie et sont systématiquement renvoyés vers des organismes spécialisés dans la gestion des déchets considérés comme dangereux.

En matière d'actions de lutte contre le gaspillage alimentaire, le sujet est non matériel pour IT LINK.

Sur nos deux principaux sites, que sont à Paris et Rennes, les équipements électriques et électroniques usagés sont entreposés dans des locaux de service puis font l'objet d'un traitement par une Société spécialisée. Certains consommables d'impression sont restitués aux fournisseurs pour recyclage.

En 2015, les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) et les déchets d'éléments d'ameublement (DEA) du site de Paris ont été stockés dans l'attente d'être pris en charge par une société spécialisée à l'occasion du changement de locaux, ce qui a été effectivement réalisé fin août 2017. En quantité, cela a représenté 514 kg DEEE et DEA et 7 tonnes DIB.

Les déchets du site de Rennes ont fait l'objet d'un enlèvement et recyclage en 2015 et il n'y a pas pour l'instant de nouveaux déchets.

Le papier et le carton sont triés sur les sites de Paris et de Rennes et déposés dans les poubelles prévues à cet effet ; il n'est pas possible d'en mesurer le tonnage.

2.2.3 Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Notre activité ne produit pas de nuisances sonores ou d'autres formes de nuisances spécifiques.



2.3. Utilisation durable des ressources

2.3.1 Consommation d'eau

Notre consommation est purement domestique.

2.3.2 Approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

Le Groupe IT Link n'exploite pas de ressource hydraulique pour son activité. Notre consommation est purement domestique.

Au vu de notre implantation en France et en Europe, nous ne faisons pas face à des contraintes locales en eau.

2.3.3 Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

IT Link mène une politique de diminution de sa consommation de papier d'impression avec pour objectif le « zéro papier ».

Différents processus ont été mis en œuvre à ce jour :

- Mise à disposition des formulaires et documentations internes sur un intranet,
- Echange et partage de documents via google drive et les google apps,
- Suivi des congés et absence sans papier grâce au logiciel Oryanoo sur internet,
- Centralisation des impressions sur deux copieurs à Paris de forte capacité de façon à faciliter le recueil des informations relatives à la consommation de papier.
- Fin 2017, début de la collaboration avec Yooz pour le traitement dématérialisé des factures d'achat et des notes de frais

En 2017, le siège du Groupe IT Link a acheté 6,8 tonnes de papier ce qui représente une émission en CO2 à l'achat de papier de 3,196 kg. La consommation de papier est donc en hausse puisqu'on avait mesuré qu'en 2016, le siège du Groupe IT Link avait acheté 793 kg de papier.

De plus, afin de limiter la consommation de gobelets à usage unique, IT Link a distribué à l'ensemble de ses collaborateurs des mugs.

Lors du rendez-vous d'intégration, IT Link offre un mug à chaque nouveau collaborateur et l'encourage à l'apporter sur son lieu de travail pour limiter l'utilisation de gobelets jetables.

2.3.4 Consommation d'énergie

IT Link sensibilise ses collaborateurs aux comportements éco-responsables et vise à :

- Privilégier l'éclairage naturel,
- Eteindre les lumières et appareils électriques lorsqu'ils ne sont pas utiles,
-



Ainsi, en 2017, la consommation électrique des deux agences de Paris et Rennes s'est élevée à 166572 kWh soit en émission de CO₂ : 10,77 tonnes et par collaborateur : 92,05 Kg.

La consommation électrique a augmenté par rapport à 2016 (+23755 kwh).

2.3.5 Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Notre consommation d'énergie est essentiellement liée au chauffage de nos locaux, à leur éclairage et aux déplacements de notre personnel entre leurs lieux de résidence, nos établissements et les sites de nos clients. Des actions ont été déployées pour encourager nos collaborateurs à réduire leur empreinte énergétique (voir section sur les « Rejets de gaz à effet de serre »).

2.3.6 Utilisation des sols

Nous n'occupons que des bureaux situés en zones urbaines.

2.4. Changement climatique

2.4.1 Rejets de gaz à effet de serre

IT Link s'est engagé dans une politique environnementale en adoptant des mesures favorisant la réduction des émissions de CO₂. Les consultants ne sont indemnisés pour l'utilisation d'un véhicule personnel que si l'utilisation des transports en commun s'avère pénalisante.

Les abonnements aux transports en commun dans les grandes agglomérations sont remboursés depuis plusieurs années à 100%. Une note de service a été envoyée début 2015 à l'ensemble des collaborateurs de la Région Ile de France pour affirmer la volonté du groupe de participer à la réduction de la pollution par sa politique de prise en charge des transports en commun.

L'indemnité kilométrique vélo (IKV) a été mise en place en 2016. On dénombrait au cours de l'année 2017 9 bénéficiaires de cette IKV, majoritairement rattachés à l'Agence de Rennes (soit 4 de plus que l'année précédente).

La politique du voyage encourage également les déplacements en train plutôt qu'en avion pour les trajets courts.

Des solutions de conférences téléphoniques et de Web conférences sont également disponibles, visant à réduire les déplacements d'affaires. L'utilisation du TGV est systématique pour les déplacements entre la province et le siège parisien.

L'essentiel des réunions commerciales récurrentes (plusieurs par semaines) est organisé en vidéoconférence.

L'utilisation de véhicules de tourisme avec chauffeur pour les déplacements de commerciaux doit permettre de diminuer l'impact sur l'environnement car les véhicules utilisés sont récents et entretenus ce est moins le cas des véhicules de flotte interne.



En 2017, 806 497 km ont été déclarés par les collaborateurs ITL-FR, ce qui représente 120 kg d'émission de CO₂. Cette consommation est en baisse par rapport à 2016 (soit une diminution de 679 478 km et 101 kg d'émission en moins).

Les postes les plus significatifs de GES sont les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels.

2.4.2 Adaptation aux conséquences du changement climatique

Notre activité n'est pas directement influencée par les conséquences du changement climatique.

2.5. Protection de la biodiversité

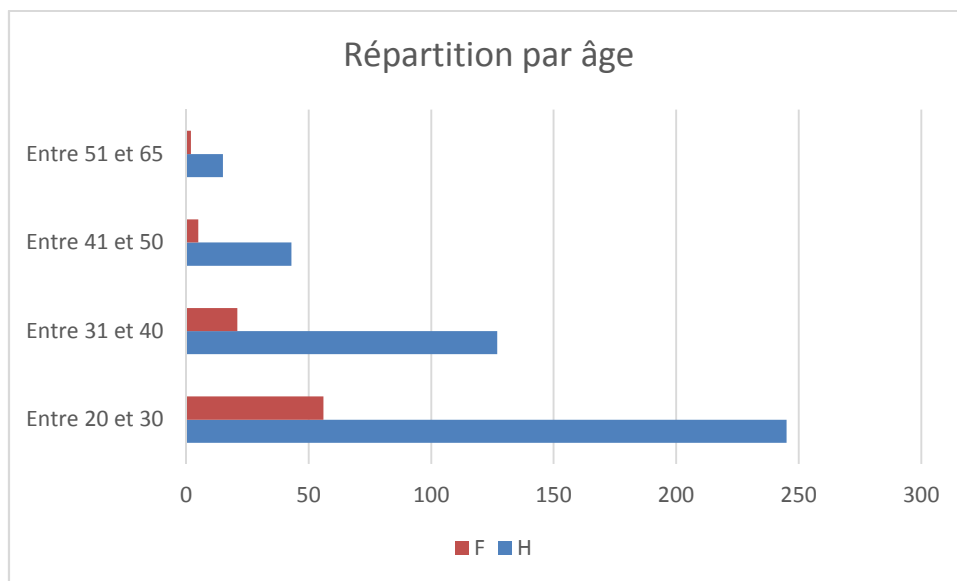
Nous n'avons pris aucune mesure pour développer la biodiversité, celle-ci n'ayant aucun point de rencontre avec nos activités.



3. Social

3.1. Emploi

Le groupe IT Link a un effectif au 31/12/2017 de 514 collaborateurs. L'effectif Groupe a ainsi diminué de 1% en un an.



L'effectif du groupe est majoritairement composé d'une population masculine avec une moyenne d'âge de 31,4 ans. Il s'agit principalement de collaborateurs de formation supérieure ayant un diplôme d'ingénieurs ou un Bac+5. Ils ont de ce fait un statut Cadre pour la grande majorité.

	Femme	Homme	TOTAL
ETAM	12	71	83
CADRE	72	359	431
TOTAL	84	430	514

Pour rappel, la répartition était la suivante au 31/12/2016 :

	Femme	Homme	TOTAL
ETAM	13	80	93
CADRE	56	370	426
TOTAL	69	450	519

Répartition géographique de l'effectif du groupe IT Link

L'effectif du groupe IT Link est réparti à 96,5% en France (principalement en Ile de France et dans le Grand Ouest). A noter cependant, qu'afin d'être au plus proche de ses collaborateurs présents sur des projets en site client, le groupe IT Link a déployé un réseau d'agences sur le territoire hexagonal et au-delà (agences à Rennes, Lille, Lyon, etc).



A l'étranger, c'est la filiale IT Link Benelux qui regroupe le plus de collaborateurs (15) alors que les filiales créées en 2016 (IT Link Germany et IT Link Canada) n'ont respectivement qu'un seul collaborateur et 4 collaborateurs.

3.1.1 Embauches et licenciements

Au cours de l'année 2017, le groupe a effectué 236 recrutements de collaborateurs avec une majorité de contrats à durée indéterminée à savoir : 211 recrutements en contrat à durée indéterminée et 25 recrutements en contrats à durée déterminée (dont VIE et Contrats de professionnalisation). 8 de ces CDD conclus en 2017 ont été transformés en CDI dans la même année.

Le nombre de recrutements en CDI a augmenté par rapport à 2016 (+19), le nombre de recrutements en CDD a diminué(-7).

Tous nos recrutements sont fondés sur trois critères :

- Les compétences techniques,
- Les qualités humaines,
- Les capacités d'intervention sur des projets en cours ou à venir.

En 2017, nous avons procédé à 5 licenciements. Ce nombre est en forte baisse -6) par rapport à 2016.

3.1.2 Rémunérations et leur évolution

La rémunération des collaborateurs du groupe IT Link est constituée d'un salaire de base et d'éléments variables liés à la performance du collaborateur notamment à travers des primes de cooptation et de remontées d'informations commerciales.

Les rémunérations sont revues périodiquement lors des entretiens annuels (EAC) et peuvent, le cas échéant, faire l'objet d'une augmentation individualisée.

Chaque mois, un comité de revue des augmentations se tient. Il vise à assurer une homogénéité dans la mise en place de la politique de rémunération du groupe et il s'assure notamment d'une égalité de traitement entre les collaborateurs hommes et femmes.

La masse salariale du groupe en 2017 est de 21 720 k€, elle était de 20 313 k€ en 2016, et de 18 361 K€ en 2015.

3.2. Organisation du temps de travail

3.2.1 Organisation du temps de travail

Notre organisation du temps de travail est basée sur un suivi hebdomadaire des activités et selon des notes de service en vigueur pour 2017. Le temps de travail en vigueur au sein du groupe est de 37,20 heures. Le cas échéant, des dépassements horaires peuvent être demandés pour répondre à des exigences de production notamment pour la population des Cadres.

Nos collaborateurs disposent de 25 jours de congés par an, pouvant être pris de manière anticipée s'ils le désirent. Le suivi des congés est effectué *via* un logiciel en mode SAAS qui permet à tous nos collaborateurs de connaître à tout moment leur nombre de jours disponibles et d'effectuer une demande.



Les collaborateurs travaillant sous contrat Français bénéficient également de 9 jours de JNT.

3.2.2 Absentéisme

Le taux d'absence pour congés maladie est de 1,556% sur l'année 2017. Il était de 1.4 sur l'année 2016. Il était de 1.03% en 2015.

3.3. Relations sociales

3.3.1 Organisation du dialogue social ; notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci

Les deux ex-entités juridiques de plus de 50 collaborateurs, soit ITLS et IPSIS, se sont transformés en deux établissements de la société IT Link France. Elles ont conservé leurs élus DP et CE. Ces instances se sont réunies mensuellement.

La direction du groupe communique régulièrement sur le développement de ses activités auprès de ces instances.

L'écoute, le dialogue, l'engagement : le Groupe IT Link s'engage dans une communication interne directe afin de comprendre les attentes et les besoins individuels. En effet, la communication interne est pour le Groupe une source de partage des valeurs, de cohésion et d'efficacité pour l'ensemble des collaborateurs. C'est pourquoi, une équipe travaille à la diffusion de l'information pour faire en sorte que celle-ci soit connue et accessible à chaque personne.

Ainsi, un portail de communication interne nommé « Agora » a été mis en place. Celui-ci reprend l'actualité du Groupe et les différents événements qui sont organisés. De plus, un extranet est mis à disposition des collaborateurs afin de permettre l'accès à l'information, aux actualités, FAQ, aux événements et aux documents nécessaires pour la vie quotidienne de chacun dans le groupe. Un réseau social d'entreprise a vu le jour en 2017.

IT Link à travers son site internet communique sur ses services, ses actualités, ses agendas et sur les documents financiers ainsi que sur ses offres de recrutement.

3.3.2 Bilan des accords collectifs

En 2015 avaient été signés de nouveaux accords : un contrat de génération dans chacune des entreprises ITLS et IPSIS, ainsi qu'un accord égalité entre les femmes et les hommes chez ITLS. Il n'y a pas de nouvel accord en 2017.



3.4. Santé et sécurité

3.4.1 Conditions de santé et de sécurité au travail

3.4.1.1. Préserver la santé et prévenir les risques

La santé et la sécurité des collaborateurs d'IT Link sont encadrées à travers un système de management de la santé (SMS). Celui-ci est bâti sur une identification des risques potentiels présents au sein de l'entreprise ou sur site client. Ils font l'objet d'un suivi régulier tant auprès de nos collaborateurs (questionnaire santé/sécurité) que de nos clients (plan de prévention). Des actions individuelles et/ou collectives visent à réduire les risques inhérents aux activités des collaborateurs. Elles sont listées par risques et revues chaque année avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et avec la médecine du travail.

3.4.1.2. Visites médicales

La santé des collaborateurs du groupe fait l'objet d'un suivi particulier au travers de visites médicales d'embauche, renforcées ou périodiques au sein des partenaires de centres médicaux.

3.4.1.3. Formation SST

Au sein des locaux du groupe, il existe des procédures d'urgence et de secours. Plusieurs équipes de volontaires ont été formées pour assurer les évacuations, la lutte contre l'incendie et le secours aux personnes. Des consignes d'urgence sont également affichées au sein des locaux.

3.4.1.4. Contrôles périodiques

Les installations font l'objet de maintenance périodique par des professionnels au travers de leurs interventions ponctuelles. À cet effet, des rapports sont ainsi rédigés par les organismes de contrôle qui garantissent la conformité des installations d'incendie.

3.4.1.5. L'amélioration de la qualité de vie professionnelle de nos consultants

Le respect du collaborateur passe par la prise en compte de facteurs individuels à savoir le bien-être physique, l'équilibre professionnel et privé. IT Link l'a compris depuis longtemps en offrant aux collaborateurs une bonne qualité de vie au travail. Pour cela, les salariés ont à leur disposition :

- La possibilité de participer régulièrement à des « évènements d'agence » organisées localement par chaque agence (laser game, soirée au restaurant, escape game, ...)
- Un soutien financier à la pratique d'activités sportives,
- Des réductions sur les billets de Cinéma ou encore dans les Parc d'attractions,
- Un libre accès sur le site « Meyclub » pour chaque collaborateur afin d'accéder à des avantages et des réductions pour différents loisirs
- Des paniers de fruits biologiques ou de saison durant toute l'année au sein des établissements de Paris et de Rennes.

IT Link s'est engagée en 2015 avec l'Institut Great Place to Work dans une démarche d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail. Une première enquête avait été menée en décembre 2015 par mail auprès de la totalité des collaborateurs présents au sein du Groupe. En novembre 2016, une seconde enquête à laquelle 56% des collaborateurs ont répondu, met en lumière un taux de satisfaction de 61%. La 3^e enquête en novembre 2017 a vu la participation s'établir à 47% et le taux de satisfaction à 57%.



Le siège d'IT Link Paris a déménagé dans des locaux 2 fois plus spacieux au Kremlin-Bicêtre fin août 2017. Lumineux, bénéficiant d'espaces extérieurs et intérieurs conviviaux ainsi que d'un restaurant d'entreprise, la vie des 70 collaborateurs du siège s'est beaucoup améliorée. C'est également un grand avantage que de pouvoir accueillir les collaborateurs extérieurs au siège dans des locaux vastes et agréables.

A Rennes les locaux se sont agrandis et du nouveau mobilier a été installé.

Un baromètre social a été mis en place pour pouvoir prendre le pouls des collaborateurs chaque mois. 2 questions leur sont posées sur leur sentiment de bien-être au travail et sur le suivi par leur manager. En moyenne en 2017, 83% des répondants se disent satisfaits. Une collaboratrice RH dédiée « feel good manager » a en charge de relever les alertes d'insatisfaction du baromètre et de prendre contact avec les collaborateurs pour proposer des solutions.

3.4.2 Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail et des accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles

Aucun accord collectif sur ces sujets n'existe au sein du Groupe.

3.4.3 Accidents du travail

13 accidents de travail et de trajet avec ou sans jour d'arrêt en 2017 dont 5 sont des accidents avec arrêt de travail sont à noter pour 2017 et aucune maladie professionnelle n'est à noter pour cette même année. L'année précédente, 1 seul accident de trajet était survenu.

Le taux de fréquence pour les accidents du travail et de trajet est de 6,03. Le taux de gravité pour les accidents du travail et de trajet est de 0,11

3.5. Formation

3.5.1 Politiques mises en œuvre en matière de formation

3.5.1.1. Evaluation, parcours

IT Link offre une gestion de carrière optimisée à tous ses collaborateurs. Une relation permanente et privilégiée est ainsi instituée entre IT Link et ses salariés au travers des enquêtes de satisfaction consultant (ESC), des suivis des projets et de l'entretien annuel de convergence (EAC).

À chaque entretien annuel de convergence (EAC), les consultants sont évalués en fonction de différents critères (savoir-faire et savoir être) ainsi que d'objectifs personnels annuels déterminés l'année précédente.



7 types de compétences					
Niveaux attendus	Echelon	Connaissance de bases	Maîtrise opérationnelle	Maîtrise avancée	Spécialiste / Coach
		1	2	3	4
1. Compétences métiers 2. Compétences techniques transverses 3. Compétences professionnelles communes	Echelon	Ingénieur études et développement	Ingénieur concepteur	Ingénieur concepteur confirmé	Ingénieur consultant senior Niveau 1
	Compétences métiers				
	Architecture / Spécifications	1	1	1	2
4 niveaux de compétences	Conception / Développement	1	2	2	3
	Tests / Validation	1	2	2	3
	Compétences techniques transverses				
	Réaction technique / Reporting	1	2	2	3
	Gestion de projet / AMOA		1	1	2
	Qualité / SDF			1	1
	Compétences professionnelles communes				
	Technicité / Organisation / Autonomie	1	2	2	2
	Analyse / Synthèse	1	2	2	3
	Intégration / Adaptation	1	2	2	3
	Coopération / Travail d'équipe	1	2	2	3
	Communication	1	2	2	3
	Innovation		1	1	3
	Qualité de service	1	2	2	2
	Leadership / Gestion d'équipe		1	1	2
	Adhésion à l'entreprise		1	2	3
	Gestion / Commercial		1	2	2
	Veille / Gestion stratégique		1	1	2

Afin de permettre aux consultants d'atteindre les objectifs personnels fixés et viser le statut supérieur de la pyramide, les formations adéquates (techniques ou comportementales) sont choisies lors de l'EAC.

Tout un dispositif a été mis en place pour offrir aux collaborateurs du groupe les outils nécessaires à l'élaboration et à la réalisation de leurs objectifs professionnels.

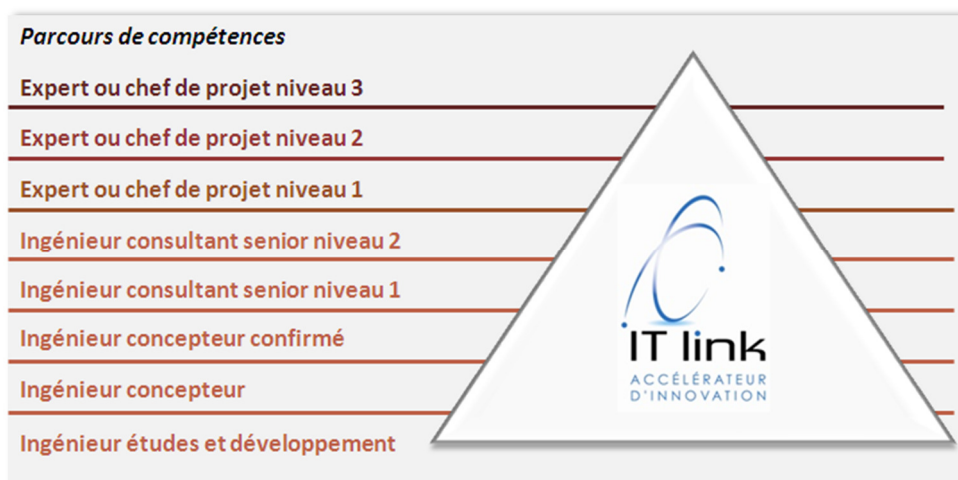
Cet EAC permet :

- Un bilan sur l'année écoulée et les objectifs fixés,
- Une évaluation qualitative des compétences du collaborateur,
- Une projection sur les opportunités d'évolution,
- La fixation de nouveaux objectifs d'évolution,
- La planification des actions (formation, coaching technique, veille technologique, management, langues),
- les opportunités de promotion interne.

IT Link a mis en place des parcours de compétences pour accompagner ses consultants dans le développement de leurs expertises. Les collaborateurs IT Link peuvent s'appuyer sur des référentiels techniques et transverses pour évaluer leurs niveaux de compétences actuels et leurs objectifs d'évolution



à court et moyen terme. Ils sont accompagnés dans cette démarche par leur manager lors d'un entretien annuel dédié.



Ces parcours s'articulent notamment autour de filières « cœur de métiers » :

- Électronique,
- Informatique,
- Mécanique / mécatronique / automatisme / automatique,
- SI / infrastructure / réseaux,
- Télécoms / réseaux,
- Support.

La maîtrise des compétences des collaborateurs est assurée grâce à un environnement de gestion des ressources accessibles en mode SAAS depuis de nombreuses années. Il permet de tenir à jour les informations sur le parcours et les compétences des collaborateurs et permet notamment, en plus de la gestion de leur parcours au sein de l'entreprise, d'optimiser leur affectation en fonction des besoins des clients.

Le comité d'EAC réalise ensuite la synthèse de toutes les compétences disponibles au sein du groupe. Le cas échéant, il établit la liste des profils manquants par rapport aux projets en cours mais surtout futurs (en intégrant la stratégie globale du groupe).

À côté de l'évolution dans l'emploi, le développement des compétences est le second pilier de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) d'IT Link.

Cette GPEC vise à mettre en corrélation les futurs besoins en compétences du groupe et les parcours de formation afin de permettre aux collaborateurs de développer une nouvelle expertise technique en corrélation avec les objectifs de croissance d'IT Link.



3.5.1.2. Capitalisation des compétences

La capitalisation des compétences constitue une source de valeur ajoutée incontournable dans le métier exercé par IT Link.

IT Link cherche constamment à capitaliser la connaissance acquise au travers des projets qu'elle a pu réaliser. Chaque collaborateur consultant est ainsi incité à tenir régulièrement à jour son dossier de compétences sur l'intranet. Cela permet à IT Link de connaître en temps réel les compétences présentes au sein de ses équipes, de pouvoir solliciter un collaborateur pour la réponse à un appel d'offre dans son domaine d'expertise ou de solliciter un crédit d'impôt recherche sur certains projets éligibles.

3.5.1.3. Evaluation des compétences

En 2014, un programme ambitieux de développement des compétences des forces commerciales du Groupe a été initié. Accompagnés d'un cabinet de conseil, les commerciaux qui ont suivi el programme « Objectif 1 » ont bénéficié de séances de coaching individuel et collectif, visant principalement à développer leur réussite dans la prospection de nouveaux clients et la co-construction de projets avec ces mêmes clients. Les résultats ont été visibles en 2015 et 2016 avec la hausse du volume de prospection commerciale et la hausse du chiffre d'affaires.

Parallèlement, IT Link a mis en place, en collaboration avec la société CodinGame, une plateforme de tests techniques permettant d'évaluer en premier lieu les compétences des candidats mais aussi celles de nos collaborateurs consultants. Certains ont servi de mesure-étalon pour faciliter la lecture des résultats des tests ; dans d'autres cas cela permet d'évaluer les chances d'évolution dans tel ou tel domaine technique des collaborateurs IT Link et de pouvoir *in fine* leur proposer des évolutions de carrière.

3.5.2 Nombre total d'heures de formation

3358 heures de formation (actions de formation entrant dans le cadre du Plan de formation, des actions collectives et du CPF) ont été données en 2017 pour l'ensemble du Groupe IT Link. C'est un volume d'heures supérieur à 2016 (2963 h).

3.6. Diversité et égalité des chances / égalité de traitement

La mixité professionnelle fait partie intégrante des engagements du groupe IT Link. Les femmes représentent 16.3 % des effectifs totaux (hommes et femmes). Cette proportion en légère hausse s'explique par le fait que, d'une manière générale, la part des femmes dans les écoles d'ingénieurs est structurellement faible à savoir 28% en moyenne selon l'étude Mutationnelles, Global Contact et l'association française des femmes ingénieures en 2014 pour DigiSchool (<http://www.ingenieurs.com/blog/infographie-femmes-ingenieures-1455.php>).

A l'opposé, les femmes sont plus nombreuses dans les fonctions supports. Le Groupe IT Link confirme sa volonté de développer des équipes diversifiées qui reflète la réalité économique et humaine.



Depuis 2012, IT Link s'est engagé dans un plan d'actions égalité hommes et femmes. Ce dernier détermine des actions qualitatives et quantitatives visant notamment à favoriser l'embauche et la promotion professionnelle des femmes au sein du Groupe. Ce plan a fait l'objet d'un accord d'entreprise en 2015 toujours en vigueur.

Ce plan d'actions permet au Groupe de veiller en continue à l'égalité entre les sexes, du recrutement et au cours de la carrière professionnelle du collaborateur. Toutes les entreprises du Groupe suivent ce plan d'actions afin de favoriser l'amélioration des conditions de travail, les évolutions de carrière et l'équilibre entre vie professionnelle et privée. Ainsi, le Groupe IT Link entend continuer ses efforts dans les prochaines années.

En 2017, 18,3% des stagiaires formés étaient des femmes (soit très légèrement plus que leur représentativité dans l'entreprise) et 23,2% des dépenses de formation de l'année l'ont été au bénéfice des femmes.

En outre, les connaissances, le savoir-faire sont très importants pour le Groupe et place la politique en faveur des seniors au centre des décisions. Les seniors ont développé de nombreuses connaissances tout au long de leur carrière professionnelle ainsi ils sont sollicités et valorisés à travers le tutorat. ITLS et IPSIS font appel à des salariés seniors qui possèdent plus de 3 ans d'ancienneté afin d'accompagner un jeune embauché tout au long de son intégration (Tutorat). C'est une des mesures du « contrat de génération » signé dans les deux sociétés en 2015 et toujours en vigueur.

Le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés seniors sont des préoccupations qui concernent le Groupe au quotidien. Les entreprises du Groupe s'attachent à développer des actions de gestion et de développement des collaborateurs seniors. L'ensemble des entreprises du Groupe IT Link, ont négocié ou mis en place un « contrat de génération » avec comme objectifs de développer l'accès à l'emploi des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et de permettre la transmission des savoirs entre les différentes générations qui composent le Groupe. En outre, des entretiens de seconde partie de carrière sont prévus pour l'ensemble des salariés ayant plus de 45 ans.

En 2017 et dans l'ensemble du Groupe, les collaborateurs seniors de plus de 50 ans représentent 3.3% des effectifs d'IT Link.

3.6.1 Politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Deux personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés faisaient partie de nos effectifs au 31/12/2017. Un stagiaire en situation de handicap a été accueilli pour 5 semaines en 2017.

L'insertion professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap sont dans la continuité de l'engagement du Groupe IT Link dans la responsabilité sociale. C'est pourquoi, le Groupe attache de l'importance au respect de la singularité de chaque collaborateur, IT Link adopte les mêmes exigences pour tous et offre les mêmes moyens de réussite à chacun.

Les recruteurs déploient des efforts pour recruter des personnes en situation de handicap. En effet, les offres d'emploi sont ouvertes aux personnes en situation de handicap, des tests techniques permettent d'objectiver le recrutement et ainsi d'identifier les aptitudes et les compétences transférables dans l'activité professionnelle du futur collaborateur.

En 2016, les élections professionnelles chez IT Link System ont été organisées en collaboration avec un CAT pour l'impression des bulletins et l'envoi des kits de vote chez les collaborateurs. En mars 2018, l'opération a été renouvelée pour des élections partielles dans l'Etablissement de Rennes.

Un partenariat avec une association de promotion du handicap est à l'étude pour 2018.



3.6.2 Politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations

L'ensemble des salariés du Groupe qui exerce une activité de recrutement doit respecter les règles de conduite du Recrutement et s'engage à respecter les articles L1132-1 et suivants du Code du Travail concernant le principe de non-discrimination.

3.7. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives :

Le groupe n'est présent qu'en France et en Belgique, et s'engage à respecter les mesures contenues dans les conventions fondamentales de l'OIT, celles-ci étant couvertes par les droits nationaux de ces deux pays.

4. Sociétal

4.1. Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

4.1.1 En matière d'emploi et de développement régional

Le Groupe a opéré un développement en régions avec une croissance des effectifs réalisées hors IDF.

4.1.2 Sur les populations riveraines ou locales

Nos activités n'ont pas d'impact direct sur les populations riveraines ou locales.

4.2. Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise

4.2.1 Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

Un extranet à destination de ses collaborateurs a été mis en place pour favoriser l'accès aux documentations, actualités, FAQ...

IT Link s'est également lancé dans une démarche de communication progressive au travers de son site internet où il diffuse ses services, ses actualités, ses agendas et documentations financières, ses offres de recrutement.

Le Groupe est également en lien constant avec les Universités, les écoles d'ingénieurs comme l'INSA de Rennes et l'ESIEE à Paris ainsi que certaines écoles de commerce et de Ressources Humaines.

Par ailleurs, IT Link base également son développement sur la capitalisation du savoir-faire de ses collaborateurs et de son réseau d'expert. Ce dernier permet d'organiser des rencontres et des séminaires, à savoir :



- Des « MidiTech » : ceux-ci réunissent une fois par mois les consultants du groupe (environ 20 participants par déjeuner) autour d'un sujet technique précis,
- Des formations en interne mais aussi en externe,
- Une veille technologique.

4.2.2 Actions de partenariat ou de mécénat

4.2.2.1. IT Link a participé à la lutte contre le cancer

IT Link a lancé en octobre et novembre 2017 une collecte de fonds en faveur de la lutte contre le cancer en mobilisant ses équipes autour d'Octobre Rose et Movember.



4.2.2.2. L'équipage de Dragster

Pour que les collaborateurs se développent dans l'entreprise, le Groupe IT Link investit également dans leurs activités. En 2015, deux collaborateurs et pilotes dans les courses automobiles de Dragster (course automobile sur de courtes distances) ont été soutenu par le Groupe afin de financer les frais liés à leurs courses. Ce sponsoring est également renouvelé en 2016 et 2017.

4.3. Sous-traitance et fournisseurs

4.3.1 Prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux

Nos volumes d'achats ne nous mettent pas en position de faire pression sur nos fournisseurs, nous n'avons pas mis en œuvre de politique particulière si ce n'est de favoriser au coup par coup les produits économes en énergie.

4.3.2 Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leurs responsabilités sociale et environnementale

Nous achetons en sous-traitance 12% de notre CA. En effet, le CA concernant la sous-traitance extérieure est de 4 767 031 euros. C'est plus élevé de 2,6 % par rapport à 2016.

Nos principaux fournisseurs et sous-traitants ont les mêmes activités que nous et sont souvent des indépendants.



4.4. Loyauté des pratiques

4.4.1 Actions engagées pour prévenir la corruption

Aucune action n'a été engagée.

4.4.2 Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Notre activité est dirigée vers d'autres entreprises et ne vise pas directement des marchés de consommation.

4.5. Actions engagées en faveur des droits de l'homme

Aucune autre action significative n'a été engagée en faveur des droits de l'homme